Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

LABEL DIVERSITÉ
AFNOR CERTIFICATION
www.afnor.org

Plan d'action triennal 2017-2019 :

Pour le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap au sein du ministère de l'économie et des finances

CRIPH
Cellule de Recrutement et d'Insertion des Personnes Handicapées

SG
Secrétariat général

Plan d'action triennal 2017-2019 :
Pour le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap au sein du ministère de l'économie et des finances

Sommaire

1.Introduction....4
1.Définition de la politique handicap....7
2.Gouvernance et organisation 11
3.Effectifs....14
4.Recrutement....15
5.Maintien dans l'emploi....18
6.Communication, formation, information et sensibilisation....21
7.Innovation....26
8.Indicateurs....27
9.Accessibilité....28

1. Introduction

Objet du présent document

Le présent document s'inscrit dans la cadre de l'élaboration de la future convention triennale entre le ministère de l'économie et des finances – MEF et le FIPHFP.
Le projet du ministère s'inscrit dans le prolongement de la politique volontariste en faveur des personnes en situation de handicap engagée depuis 1991 et des précédentes conventions. Il vise d'une part à poursuivre l'effort de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, et d'autre part à maintenir le niveau de prestations destinées à assurer l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap au sein du ministère. Sur ce second volet, l'aide financière du fonds est sollicitée, étant précisé que le niveau des besoins de financement est analogue à celui constaté au cours des années précédentes, en 2016 notamment.
Les informations fournies dans la suite du document visent d'une part à apporter toutes les précisions utiles concernant le projet, et d'autre part à éclairer la décision du FIPHFP.
Le volet financier fait l'objet d'un document séparé.

Le ministère de l'Economie et des Finances en quelques mots

Le ministère de l'Economie et des Finances – MEF est chargé de mettre en œuvre la politique du Gouvernement en matière économique, financière, budgétaire et fiscale. Ses missions recouvrent des champs d'action variés tels que l'industrie, le commerce, les services, l'innovation mais aussi la gestion des comptes publics et la définition de la stratégie des finances publiques (affaires monétaires, impôts, douanes…). Elles sont assurées par les différents services et directions qui composent le ministère (direction générale des finances publiques – DGFiP, direction générale des douanes et droits indirects – DGDDI, direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes – DGCCRF, INSEE, direction générale des entreprises – DGE, direction générale du Trésor, direction du budget…).
Les données sont extraites du bilan 2016 portant sur les effectifs de l'année 2015.
La répartition des agents du ministère par sexe

Les effectifs payés par sexe

Femmes	Hommes	Total
83 039	61 461	144 455

Répartition des effectifs payés par sexe

La répartition des agents du ministère par catégorie

Répartition des effectifs payés par catégorie

Répartition des effectifs payés par catégorie et par sexe

La répartition des agents du ministère par statut

Les effectifs payés par statut

La répartition des agents au sein des directions du ministère

Effectifs payés par direction

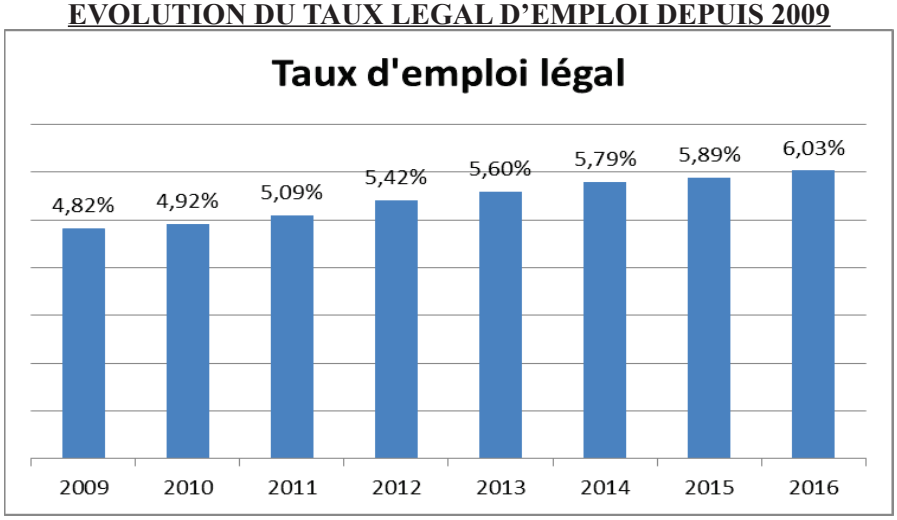
La répartition des effectifs payés par région+ DOM COM et étranger

1. Définition de la politique handicap

1.1. La politique du handicap du ministère de l'économie et des finances

Le ministère de l'économie et des finances - MEF mène depuis de nombreuses années une politique volontariste à l'égard des personnes en situation de handicap. Ministères pionniers dans ce domaine de la gestion des ressources humaines, ils s'appuient sur une structure dédiée, la cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées (CRIPH) créée en 1991 et placée au sein de la direction des ressources humaines du Secrétariat général du MEF.
Au sein du MEF, le handicap n'est ni traité dans le cadre de l'action sociale ministérielle ni dans celui des conditions de travail mais bien dans celui de de la gestion des personnels au travers de l'insertion professionnelle avec l'objectif du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il s'agit de compenser le handicap en valorisant les compétences de chaque agent en situation de handicap comme pour tout agent du MEF.
Par ailleurs, le ministère a reçu dès 2010 le label « Diversité » délivré par l'AFNOR, cette démarche ayant été engagée sous l'impulsion forte des ministres. Ces derniers continuent de soutenir cette politique, qui doit se poursuivre par l'obtention du label « Egalité ». Tout en conservant sa spécificité, la politique du handicap contribue à cette dynamique, dont elle est une composante à part entière.
Ainsi, la CRIPH suscite et coordonne des mesures visant à promouvoir le recrutement et l'insertion des personnes en situation de handicap ainsi que la réinsertion d'agents devenus handicapés. Elle assure également un rôle d'impulsion de la politique ministérielle, en lien avec les autres services RH compétents. Elle propose également à l'intention des agents handicapés des dispositifs d'aide très opérationnels. Elle anime le réseau des correspondants handicap locaux dont elle assure la formation.
Cette politique d'insertion est illustrée par les efforts importants réalisés en termes de recrutement de personnes en situation de handicap dans un contexte de réduction des effectifs (cf. partie 3.Effectifs) : le taux d'emploi est passé de 4,82 % au 1er Janvier 2009 à 6,03 % au 1er Janvier 2016.

EVOLUTION DU TAUX LEGAL D'EMPLOI DEPUIS 2009



Le recrutement de BOE par direction

Administration centrale

Années	Recrutements
2014	1
2015	5
2016	7

DGCCRF

Années	Recrutements
2014	8
2015	6
2016	6

DGDDI

Années	Recrutements
2014	7
2015	7
2016	12

INSEE

Années	Recrutements
2014	5
2015	5
2016	4

DGFIP

Années	Recrutements
2014	98
2015	111
2016	111

La politique ministérielle du handicap fait l'objet d'un suivi régulier dans le cadre des échanges quotidiens entre la CRIPH et les correspondants handicap des directions.
Par ailleurs, des groupes de travail directionnels et un groupe de travail (GT) du CTM se tiennent à fréquence annuelle sur la politique du handicap. Ils sont l'occasion de réaliser un point d'étape structuré et d'échanger avec les partenaires sociaux sur ces éléments de diagnostic et sur la mise en œuvre de la politique du handicap au sein du MEF.
Parmi les points à l'ordre du jour du GT ministériel figurent notamment le suivi de la convention entre le ministère et le FIPHFP, le suivi des recrutements par la voie contractuelle, une intervention des médecins de prévention, et des sujets d'actualité (handicap psychique, accessibilité numérique…). Les GT directionnels abordent la dimension concrète de la politique de recrutement et d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au sein des services.
Le dernier groupe de travail en date s'est tenu le 28 avril 2017.
L'axe principal de la politique ministérielle dans le domaine du handicap est celui de l'insertion des personnes en situation de handicap (Cf. supra). Toutefois, sur la base des propositions formulées par les acteurs de la politique du handicap du MEF (agents travaillant dans les services handicap directionnels, médecins de prévention…) et des propositions formulées par les organisations syndicales lors des groupes de travail, trois axes complémentaires ont été déterminés pour contribuer à améliorer l'insertion des agents porteurs de handicap :

- **La généralisation du protocole d'intégration du handicap psychique**
- **Le développement de la sensibilisation des managers de proximité face au handicap**
- **Le développement de la sensibilisation des acteurs informatiques à l'accessibilité numérique**

Ces nouvelles orientations permettent de répondre aux points d'amélioration identifiés.
D'autres axes d'amélioration pourront être développés au cours des années qui viennent. Il s'agit notamment d'articuler plus finement la politique du handicap avec la politique plus globale menée par le ministère en matière de diversité et de lutte contre les discriminations. Il s'agira également de réaliser une analyse plus précise des déroulements de carrière des agents handicapés recrutés par la voie contractuelle par rapport à l'ensemble des recrutements effectués sur la même période (à l'heure actuelle, la mise en place de cette modalité de recrutement est encore trop récente pour qu'on puisse disposer d'un recul suffisant en matière de déroulement de carrière).
L'aide aux agents en situation de handicap menée dans le cadre de l'action sociale
Le MEF accompagne l'intégration professionnelle par des aides personnelles aux agents en situation de handicap à travers deux dispositifs relevant de l'action sociale :

- Prêt pour l'adaptation du logement des personnes en situation de handicap : le prêt pour l'adaptation du logement des personnes en situation de handicap peut être accordé pour un montant compris entre 2 400 € et 10 000 € sans intérêts. Il a pour objet l'aide à l'adaptation du logement avec le financement des travaux d'accessibilité et d'aménagement.

- Aides financières pour faciliter le départ en vacances des agents en situation de handicap. Ces aides sont proposées dans le cadre de la section régionale interministérielle de l'action sociale (SRIAS).

~~1.2.~~ Bilan de la convention 2014-2016

La précédente convention entre le FIPHFP et le MEF s'est appliquée du 1er Janvier 2014 au 31 Décembre 2016 et est demeurée valable jusqu'au 5 mai 2017 (cf. article 6 de la convention). Des points d'étapes annuels ont été transmis au FIPHFP.
Cette dernière convention se solde par une exécution des dépenses légèrement supérieure au budget initialement accordé par le FIPHFP avec une exécution de 105% de l'enveloppe dédiée de 7 9788 045 €. (Cf. chapitre 5. Maintien dans l'emploi).

~~1.3.~~ L'élaboration du projet de convention 2017-2019

Dans le cadre de la poursuite de sa politique en faveur des agents en situation de handicap, le ministère de l'économie et des finances souhaite reconduire le conventionnement à compter du 1er Janvier 2017 jusqu'au 31 Décembre 2019.
La convention 2017-2019 est la 3ème convention entre le FIPHFP et le ministère après celles de 2011-2013 et de 2014 -2016.
Le projet fait l'objet d'un soutien fort du secrétariat général et des directions du ministère, qui assurent notamment le recrutement des agents, et mettent en œuvre la politique RH ministérielle sur le terrain.
La politique du handicap s'inscrit pleinement dans la politique des ressources humaines du ministère de l'économie et des finances et constitue l'un des axes forts de travail pour sa direction des ressources humaines, et pour les services RH des directions du ministère. Il a été élaboré de manière collaborative avec l'implication des secteurs RH Handicap des directions composant le ministère en prenant en compte les observations réalisées en interne au sein de la CRIPH, des services directionnels Handicap nationaux et des remontées des organisations syndicales.
Ces observations ont été complétées par les nombreux échanges entre services Handicap et le réseau des médecins de prévention.
La politique du handicap est prise en compte à plusieurs niveaux au sein du MEF à travers divers projets comme par exemple, la nomination et la formation des premiers référents « accessibilité numérique » et la mise en place d'un réseau inter-directionnel de correspondants « accessibilité numérique ».
Il est à noter que les instruments d'enquête auprès des agents (observatoire interne réalisé par un institut de sondage, enquête auprès des « exclus de la formation »…) permettent de remonter les préoccupations de terrain. L'observatoire interne mesure notamment la part des agents s'estimant victimes de discrimination. L'enquête sur les exclus de la formation permet d'identifier les raisons pour lesquelles les agents n'ont pas suivi de formation pendant au moins trois années consécutives, et de s'assurer que le handicap n'est pas un frein à l'accès aux formations.
Enfin, le développement des outils collaboratifs, encore embryonnaire (forum des personnes non ou malvoyantes du ministère), devrait permettre d'ouvrir progressivement de nouvelles perspectives.
Par ailleurs, des rencontres avec le secteur associatif sont organisées, comme par exemple avec l'association pour l'aide au handicap au sein du ministère des finances – APAHF, association ministérielle qui relaye les besoins et préoccupations des agents, ou avec la Fédération des aveugles de France ont permis également de mieux définir les contours de la politique à mener en matière d'accessibilité,…

Focus sur le partenariat du MEF avec des acteurs institutionnels et associatifs
En termes institutionnels, le MEF est pleinement inséré dans l'animation inter-ministérielle mise en place sous l'égide du CIH (Comité Interministériel du Handicap), et participe activement aux échanges entre correspondants handicap ministériels en lien avec la DGAFP.

Par ailleurs, le ministère soutient financièrement l'association APAHF (cf. ci-dessus), et entretien avec elle des relations régulières, qui permettent à la fois de faire passer des messages en direction des agents par son intermédiaire, et de remonter leurs préoccupations par un canal plus informel.
Dans le cadre de ses actions, le MEF engage ponctuellement, mais régulièrement, des actions avec les différents acteurs du monde du handicap : campagnes de recrutement des directions soutenues par Cap emploi ; collaboration avec la Fédération des aveugles de France sur un projet de sensibilisation des acteurs numériques ; projet de collaboration avec l'association Jaccede dans le but d'améliorer l'information sur l'accessibilité effective des lieux accueillant du public…
Plusieurs ESAT réalisent régulièrement des prestations au profit du ministère et de ses directions :
- Entretien des espaces verts (site de Bercy, un quart des établissements de l'Insee...)
- Nettoyage de locaux (Insee Lille),
- Prestations d'impression, mise sous plis et envoi de documents (bulletins de paye, courriers de concours…),
- Travaux de plomberie,
- Achats de fournitures,
- Participation à des manifestations culturelles au sein du site de Bercy (semaine du goût…),
- Prestations de bouche lors d'événements au sein du ministère.

Leur participation à des actions du MEF s'est développée de manière accrue pour plus que doubler depuis 2010.
Dépenses effectuées en faveur du secteur adapté (source : déclarations FIPHFP)

2010	2011	2012	2013	2014	2015
702 072,49 €	774 213,13 €	710 234,04 €	786 920,12 €	942 037,73 €	1 187 240,69 €

La rédaction finale du projet a été centralisée et réalisée par la CRIPH. A cette étape, le ministère a bénéficié d'un accompagnement méthodologique de la part du FIPHFP. Lors de la phase de préparation à la présentation du projet devant le comité national du FIPHFP, le MEF a également été conseillé par le FIPHFP.

~~1.4.~~ Le aides à destination des agents en situation de handicap

La politique de recrutement et d'insertion professionnelle sont et ont toujours été tournées vers l'ensemble des types de handicap, comme l'illustre le choix des prestations versées aux agents en situation de handicap :

- Aides financières au transport, à l'aménagement de véhicules pour les agents à mobilité réduite, aménagement des sites et des postes de travail,…

- Aides en vue de favoriser l'autonomie des agents non ou malvoyants : bilan basse vision, cours de locomotion, plage braille, loupe, transport spécialisé temporaire en cas de travaux sur les trajets habituels, sensibilisation des acteurs informatiques (MOA et MOE), ...

- Aides aux agents sourds ou malentendants : aides à l'acquisition de prothèses auditives, équipement des poses de travail, traducteurs LSF, …

- Aide en vue de l'accompagnement dans l'emploi d'agents souffrant de handicap psychique ou cognitif : bilan de maintien dans l'emploi, protocole d'insertion, adaptation du temps de travail, …

- Les agents souffrant de maladies invalidantes en plus des aides précédentes, peuvent bénéficier de mesures d'aménagement de leur temps de travail : tiers-temps thérapeutique, congé maladie fractionné, horaires aménagés, télétravail, ….

La convention avec le FIPHFP fait l'objet d'un suivi régulier présenté aux fédérations syndicales (cf. *supra*).
Le présent projet a été présenté lors du GT CTM annuel dédié au thème du handicap du 28 avril 2017, il a fait l'objet de discussions qui ont permis son enrichissement. Il est prévu de le soumettre au CTM du 30 juin et de le présenter lors d'un GT du CHSCTM.

2. Gouvernance et organisation

~~2.1.~~ Gouvernance

Sur le plan ministériel : la Cellule de Recrutement et d'Insertion des Personnes Handicapées (CRIPH),
Créée en 1991, près de 25 ans avant la création du FIPHFP, elle est implantée au sein du Secrétariat général du MEF. Le responsable de la CRIPH de 1991 à 2014 a été également délégué handicap ministériel et président du FIPHFP. Avant la création de ce dernier, le MEF avait mis en place une politique en faveur du recrutement et de l'insertion des personnes en situation de handicap, financée sur son propre budget. Cette politique, et les prestations mises en place, se sont enrichies au fil du temps, avec l'appui du FIPHFP depuis sa création.
Parallèlement à son action interne (animation du réseau, formation, aides financières aux agents, conseils et expertises, …), la CRIPH assure le lien entre les deux institutions, elle est, au titre du MEF, l'interlocuteur unique et privilégié du FIPHFP. Son responsable assure, et ce depuis le début de la collaboration entre le FIPHFP et le ministère, le rôle pérenne de correspondant auprès du FIPHFP. Cette fonction l'amène régulièrement à rencontrer le correspondant du FIPFHP auprès des employeurs publics.
Par ailleurs, le service des affaires financières – SAFI du secrétariat général du ministère assure le suivi du volet financier et budgétaire de la convention, la mise en œuvre opérationnelle étant assurée par la CRIPH et ses correspondants directionnels (cf. ci-dessous).
Les nombreuses années d'expérience du ministère dans l'insertion des travailleurs handicapés ont permis de mettre en place un réseau d'animation, efficace et permanent, organisé au sein de chaque direction assurant la cohérence et la pérennité de la politique ministérielle en faveur du handicap.
La lettre de mission/fiche de poste type des correspondants handicap est jointe en annexe au présent document.

Organisation du réseau 'Handicap' au sein du ministère de l'économie et des finances

(= échange)

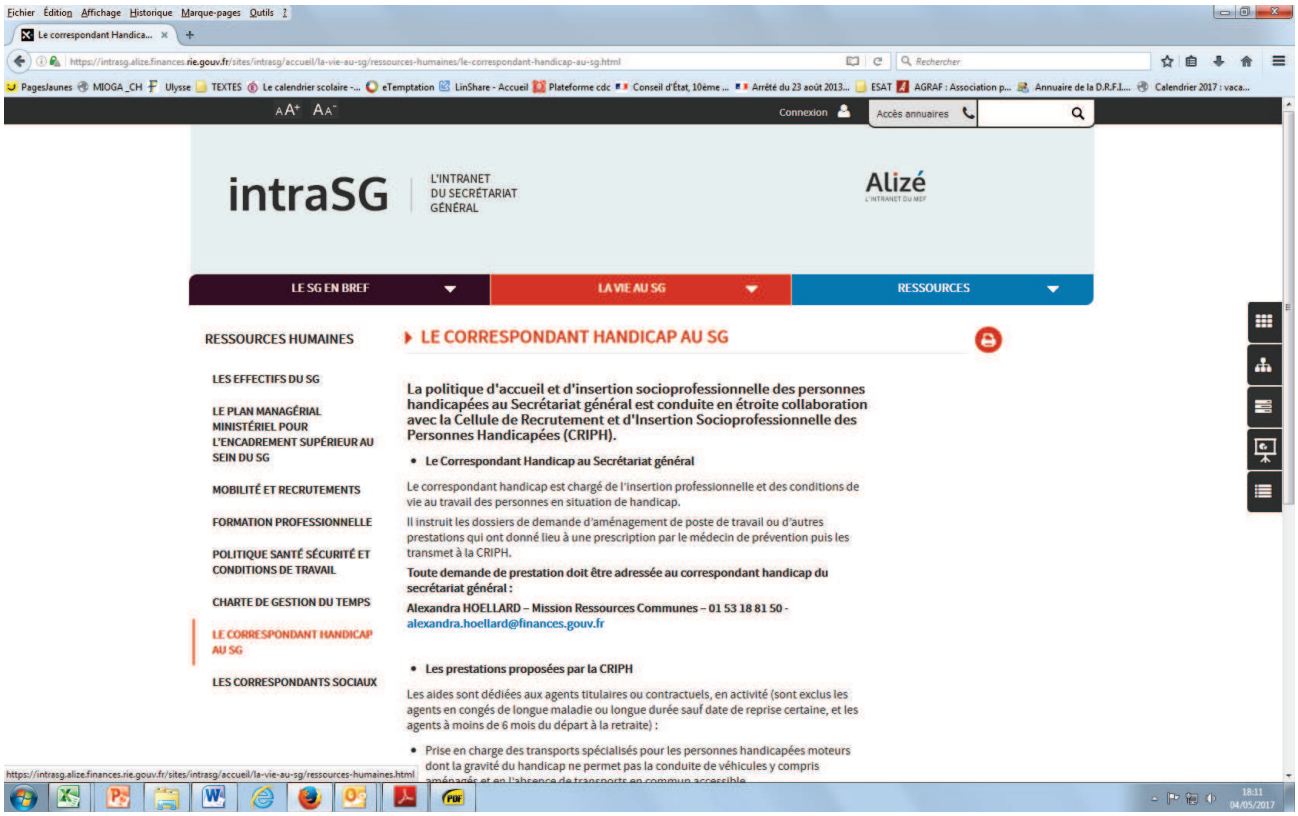
Secrétariat général

CORRESPONDANTS HANDICAP LOCAUX

Dans le réseau du MEF

A l'échelon ministériel (CRIPH et directions à réseau) 13 personnes se consacrent exclusivement à la politique du handicap.
Un réseau de près de 200 correspondants handicap existe au sein de chaque service RH des directions en fonction de l'organisation territoriale des directions : maillage départemental, régional ou interrégional.
A titre de précision, la DGFiP nomme un correspondant handicap par département, la DGDDI un par région douanière et l'INSEE, un par direction régionale.
Ces correspondants occupent leur fonction sur le handicap, à temps partiel. Cette tâche peut, en fonction de l'organisation choisie en interne, être associée à la fonction de correspondant social ou d'agent de prévention.
Le réseau mis en place dans l'ensemble des directions du MEF garantit à l'ensemble des agents handicapés répartis sur tout le territoire de pouvoir bénéficier des aides existantes.

Ainsi, en 2017, le secrétariat général a formalisé son organisation, en identifiant, en plus de la CRIPH, son propre correspondant handicap.



La politique du handicap bénéficie aussi de l'appui de plusieurs réseaux, notamment des médecins de prévention, assistants sociaux (ASS) ou des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST).
Le réseau des médecins de prévention des ministères économiques et financiers compte environ 125 médecins de prévention, et un médecin de coordonnateur national. Un médecin référent est spécialisé sur les problématiques de handicap.

~~2.2.~~ Organisation du suivi budgétaire

(= transmission des données)

<u>Secrétariat général</u> **- Production du bilan annuel de la convention** **- - Centralisation des dépenses**

Chaque correspondant handicap directionnel assure en interne, le suivi budgétaire dans son périmètre d'intervention, dans le cadre du budget alloué.
Le responsable de la CRIPH centralise en fin d'année l'ensemble des dépenses transmises par les correspondants nationaux des directions afin d'arrêter le bilan annuel d'exécution du ministère qui sera transmis au FIPHFP.

Il assure également le suivi financier de la convention et le contrôle des versements effectués dans le cadre de la convention, en étroite collaboration avec le correspondant des employeurs publics du FIPHFP.

~~2.3.~~ Rôle et responsabilités des acteurs

Les agents en situation de handicap et bénéficiaires de l'aide du ministère dans leur insertion professionnelle se tournent vers leur correspondant handicap, interlocuteur RH au plan local.
Les correspondants handicap locaux conseillent et orientent l'agent dans ses démarches administratives et sont également le point de passage obligé afin de solliciter les services des ressources humaines dans le but d'obtenir une prestation ou une participation financière du ministère.
Par ailleurs, ils peuvent bénéficier de l'aide des médecins de prévention, relais privilégié de leurs demandes auprès de l'administration. Le rôle du médecin est essentiel et nécessaire dans le cadre de la politique du handicap. C'est lui qui délivre un avis sur la demande de l'agent qu'il évalue au regard du handicap. Il propose les solutions à l'agent et à l'administration : aménagements matériels, aménagements du temps de travail…
Lorsque l'insertion professionnelle se double de difficultés sociales, les assistant-e-s sociaux-les peuvent remplir un rôle d'intermédiaire, de « passerelle » entre la vie privée et la vie professionnelle.
Le rôle et les responsabilités des acteurs en charge du suivi des actions définies par la convention sont définis. Le suivi budgétaire est calqué sur la répartition des compétences entre les directions à réseau et la CRIPH. Les correspondants handicap nationaux des directions à réseau gèrent les aménagements de poste et actions de communication au sein de leur périmètre.
La CRIPH gère les aménagements pour le compte des directions de l'administration centrale du MEF et de la DGCCRF.
La CRIPH centralise et assure en direct la gestion des aides individuelles aux agents (prothèses, fauteuils roulants, auxiliaires de vie, transports spécialisés, aménagements de véhicules).
Le pilotage des actions est réalisé de manière conjointe entre la CRIPH et les missions handicap des directions : détermination du taux de recrutement de travailleurs handicapés, actions de prises en charge, déploiement de nouvelles actions,…
Des réunions régulières sont organisées à cette fin.
Au niveau interministériel, le responsable de la CRIPH participe aux réunions régulières des correspondants handicap des ministères, organisées par la DGAFP.
Un groupe de travail ministériel dédié permet à la DRH de dialoguer chaque année avec les organisations syndicales sur la politique du handicap du MEF. Les groupes de travail directionnels sont également associés à la mise en œuvre de cette politique ministérielle.
Les Comités techniques des directions à réseau sont également des enceintes de travail sur la mise en œuvre de la politique ministérielle du handicap à l'échelon directionnel.
Par ailleurs, dans le cadre de son rôle d'animation, la CRIPH réunit les correspondants handicap nationaux trois ou quatre fois par an afin d'évoquer les sujets communs à l'ensemble du ministère.
Les directions à réseau réunissent également tous les ans leurs correspondants handicap locaux au lancement des campagnes de recrutement de BOE. C'est l'occasion pour la CRIPH de présenter les actions existantes au niveau ministériel.
Parallèlement aux rencontres du réseau des correspondants, la CRIPH présente le bilan annuel de la politique du handicap du ministère lors de la réunion annuelle des médecins de prévention.
Enfin, en fonction de l'actualité, des réunions thématiques sont organisées.
A noter que le réseau des correspondants « diversité et égalité professionnelle », mis en place dans le cadre du label « Diversité », relaie également la politique du handicap au sein des directions dans le cadre de formations et de sensibilisations.

3. Effectifs

Le ministère compte 144 455 effectifs payés (source : bilan social 2015), répartis sur l'ensemble du territoire national et dans quelques implantations à l'étranger.

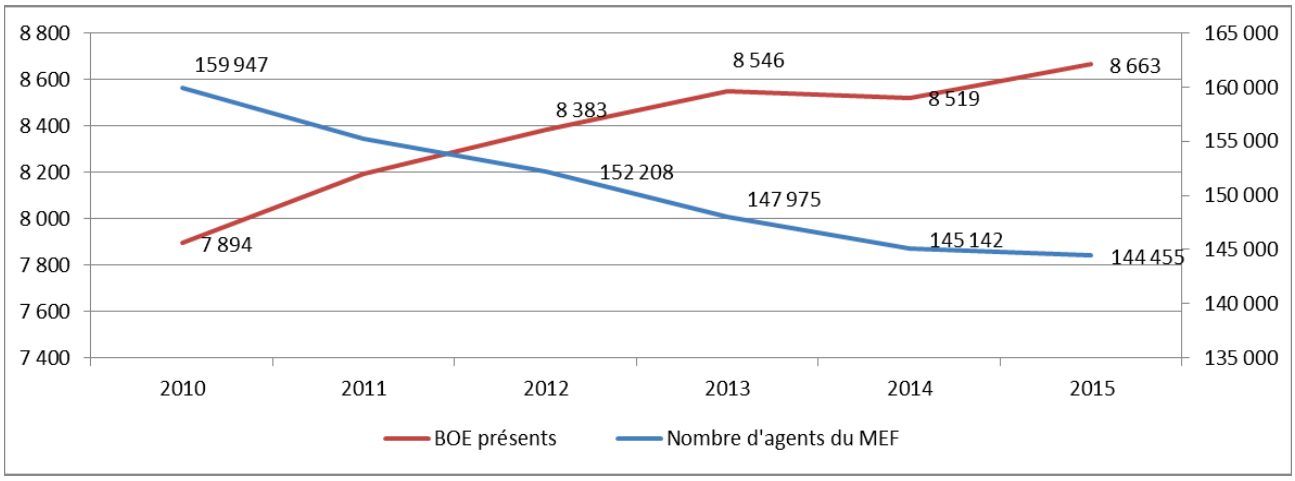
Le ministère de l'économie et des finances compte 8 663 BOE (au 1er Janvier 2016) soit un taux d'emploi direct de 5,96% (source : déclaration annuelle FIPHFP).

Effectifs du ministère entre le 31/12/2010 et le 31/12/2015

Au 31 décembre	2010	2011	2012	2013	2014	2015
DGFiP	122 714	118 910	116 236	114 105	111 859	110 954
DGDDI	17 666	17 283	17 034	16 948	16 599	16 473
Administration centrale (dont DG Trésor et DGE)	10 398	6 844	6 782	6 665	6 685	6 454
INSEE	5 943	5 735	5762	5 048	4 954	5 745
DGCCRF	3 226	3 106	3 057	3 044	3 064	3 068
Total	159 947	155 220	152 208	147 975	145 142	144 455

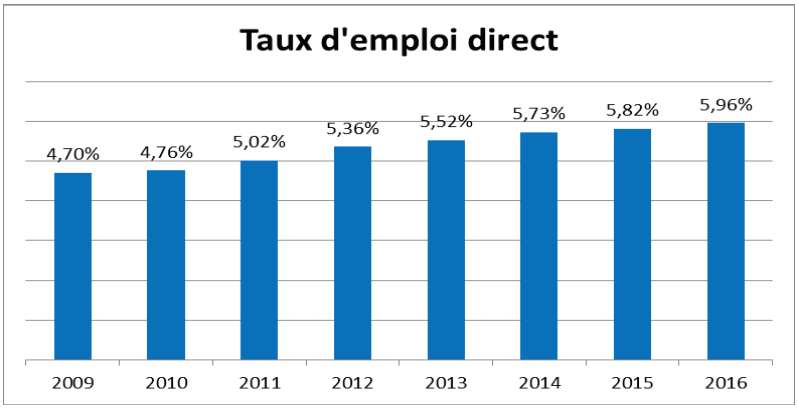
Effectifs d'agents BOE entre 01/01/2011 et le 01/01/2016

Au 1er janvier	2011	2012	2013	2014	2015	2016
BOE présents	7 894	8 193	8 383	8 546	8 519	8 663



Entre le 31/12/2010 et le 31/12/2015, les effectifs du ministère ont connu une baisse de 15 492 agents, soit - 9,6 %. Parallèlement le nombre de BOE présents a augmenté entre le 01/01/2011 et le 01/01/2016 de 769 agents BOE soit + 9,7%.

EVOLUTION DU TAUX DIRECT D'EMPLOI DEPUIS 2009



Ces chiffres issus des bilans sociaux et des déclarations FIPHFP du MEF soulignent l'effort constant du MEF dans sa politique de recrutement et de sa volonté de participer à l'effort d'insertion des personnes en situation de handicap depuis de nombreuses années

Les données recueillies dans le cadre de la déclaration BOE sont établies et contrôlées au niveau des services locaux de ressources humaines de chaque direction.

Le bureau DRH1B du secrétariat général, chargé de la coordination des politiques ministérielles des ressources humaines est, notamment, chargé de la politique du handicap et de la production du bilan social ministériel. La mise en cohérence des données est donc assurée dans le cadre d'échanges

internes à la même structure. Ceci permet d'assurer la fiabilité des informations qui sont présentées lors du groupe de travail annuel dédié au handicap, lors de la présentation du bilan social au CTM ou lors des différentes réunions annuelles sur le thème du handicap.
Les données et informations relatives au handicap sont présentées dans le bilan social ministériel et n'apparaissent pas dans le rapport d'activité ministériel.
Le ministère ne publie pas de données chiffrées autres que celles fournies lors du GT handicap annuel ou du bilan social.
Les données nécessaires à la déclaration des BOE sont établies au niveau local, départemental ou régional en fonction des directions. Au niveau national, chaque direction centralise puis consolide ces informations pour son propre compte.
Dans un second temps, les données directionnelles sont consolidées au niveau national par le bureau de la coordination des politiques ministérielles des ressources humaines au sein de la direction des ressources humaines du Secrétariat général en vue d'établir la déclaration des BOE qui est adressée au FIPHFP pour le compte du ministère de l'économie et des finances.
Le suivi des BOE est principalement assuré en proximité, il est consolidé annuellement en vue de la déclaration FIPHFP.

4. Recrutement

Lors de la précédente convention, le MEF s'était donné pour objectif d'atteindre le taux d'emploi légal de 6% en fin de convention. Grâce aux efforts importants réalisés par les directions, le **taux d'emploi** a continué de progresser pour atteindre **6,03% au 1er Janvier 2016, une année avant le terme de la convention, le 31 décembre 2016.**

Objectifs de recrutement de la convention MEF-FIPHFP 2014-2016

	2014	2015	2016
Nombre de recrutements prévus	126	171	192
BOE au titre de l'art.27 loi 84-16 recrutés*	119	139	152
dont apprentis	*0*	*5*	*12*
Taux de réalisation des objectifs	94%	81%	73%

En matière de recrutement, le MEF a atteint 84% des objectifs qu'il s'était fixés dans la convention 2014-2016.

Vivier de candidat
La CRIPH répertorie dans un vivier les demandes recueillies lors des participations aux villages « Handicap » des salons pour l'emploi, à l'instar de *Paris pour l'emploi*, ainsi que les nombreuses candidatures spontanées reçues tout au long de l'année.
L'ensemble des postulants est ensuite informé sur les postes proposés par le MEF dans le cadre d'un recrutement par la voie contractuelle.
Ce vivier de candidatures est également mis à la disposition des directions recruteuses.
Les directions du ministère s'appuient sur leurs services locaux de ressources humaines (DRH et correspondant handicap) pour mener à bien les procédures de recrutement de BOE par la voie contractuelle, au niveau local, au plus près du terrain.
Au niveau national, les offres d'emploi paraissent sur le site de la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP). Au niveau local, toute latitude est laissée aux directions afin de pourvoir les postes offerts aux BOE : rencontre avec des associations, campagne d'affichage dans les Pôles Emploi,...
Cap Emploi est un acteur majeur de la publicité du recrutement menée par les directions.
Ainsi, la DGFiP et l'Insee transmettent chaque année, l'intégralité des fiches de postes proposées à cet organisme ; la DGDDI a recourt à Cap Emploi ponctuellement en fonction des besoins locaux.

La professionnalisation des acteurs du recrutement passe par leur formation à la politique du handicap, et aux processus de recrutement spécifiques qu'elle met en jeu. Ces formations constituent une action de long terme de la politique Handicap du ministère.
Par ailleurs, la DGFiP, qui a recruté 111 contractuels en situation de handicap en 2015 et 2016, a réalisé en 2016 un audit du dispositif de titularisation des lauréats de concours et des contractuels handicapés de catégorie C. Cet audit a permis d'identifier et de mettre en place des actions permettant de renforcer la professionnalisation des services de recrutement et de formation initiale des nouveaux agents.
A la suite de la signature de leur contrat, les personnes BOE recrutées rencontrent un médecin de prévention avant leur arrivée dans les différentes écoles de formation du ministère.
A l'Insee, un protocole d'insertion des personnes en situation de handicap, élaboré par un groupe de travail Diversité-Handicap et validé par les représentants du personnel existe. Il décrit en particulier l'organisation et les mesures à mettre en œuvre pour l'accueil d'un agent en situation de handicap en poste ou en formation.
Par ailleurs, la CRIPH intervient chaque année, à l'école nationale des finances publiques (ENFiP) lors de l'accueil des stagiaires en situation de handicap (BOE) recrutés par la voie du concours ou par la voie contractuelle.
Elle intervient également dans le cadre de la préparation au concours et de la scolarité des agents en situation de handicap.
Les postes offerts au sein du ministère sont principalement de nature administrative, juridique ou comptable. Les demandeurs BOE candidatent sur un corps/grade et un département d'affectation. A ce titre, les contraintes spécifiques des postes de travail ne sont pas répertoriées ni cartographiées *a priori*.
Toutefois, les postes de la branche « surveillance » des Douanes ne sont pas ouverts aux agents handicapés en application des dispositions de l'arrêté du 2 août 2010 relatif aux conditions d'aptitude physique particulières pour l'accès aux emplois de certains corps de fonctionnaires.
Le recrutement de BOE sur fiche de poste demeure marginal dans la mesure où il ne concerne que les recrutements dans les directions d'administration centrale. Par ailleurs, quand elles sont publiées, ces dernières ne contiennent pas de mention indiquant l'engagement de la structure pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail.
Pour autant, de manière plus générale, l'espace recrutement du ministère présente notamment les différentes voies d'accès ouvertes aux personnes en situation de handicap qui souhaitent rejoindre le ministère. Cet espace met également en avant la politique du ministère en faveur de la diversité.
Cf. http://www.economie.gouv.fr/recrutement onglet « handicapé » et avis publiés régulièrement par les ministères.
Les BOE intègrent le ministère par la voie des concours (avec éventuellement des épreuves adaptées) ou par la voie contractuelle, en référence à l'art. 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.
En pratique, **la voie contractuelle demeure la voie privilégiée d'accès à un emploi au MEF** pour les personnes en situation de handicap.

L'apprentissage

Le Président de la République lors de la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 a fixé un objectif de 10.000 apprentis dans la fonction publique de l'Etat à horizon 2017, soit 656 apprentis pour le ministère.

Lors de la dernière convention (2014-2016), le ministère avait pour objectif d'accueillir 96 apprentis handicapés. Cet objectif n'a pas pu être atteint pour plusieurs raisons :

- de manière générale, le ministère est resté en-deçà de ses objectifs d'accueil d'apprentis, handicapés ou non, dans un contexte de mise en place du dispositif et de difficulté à trouver la bonne adéquation entre les formations suivies par les apprentis et les métiers du MEF, souvent très spécifiques ;

- précisément en ce qui concerne les apprentis en situation de handicap, le ministère a fait face à une forte concurrence entre employeurs pour une population relativement restreinte.

Plusieurs métiers notamment dans les secteurs « transverses » de l'informatique, des ressources humaines ou de la compatibilité ont été plus particulièrement identifiés pour accueillir des apprentis.

PACTE et le service civique
La politique spécifique de recrutement de travailleurs handicapés est axée sur le recrutement par la voie contractuelle.
Parallèlement, le ministère a également mis en place une politique volontariste en matière de diversité, notamment avec le recrutement par la voie du PACTE (161 personnes recrutées en 2015).
Des volontaires du service civique sont également accueillis au sein des services (convention avec l'agence du service civique à hauteur de 50 volontaires en 2015 et 400 prévus en 2016).
Ces dispositifs n'ont pas prioritairement vocation à recruter des personnes en situation de handicap, mais ils ne sont pas non plus fermés aux personnes en situation de handicap.
A l'exception du service civique, pour lequel l'agrément est accordé pour des missions spécifiques, mais qui n'est pas une voie de recrutement, les autres dispositifs ne sont pas ouverts pour des métiers spécifiques.
Objectifs de recrutement
La nouvelle convention fixe comme objectif, un taux annuel de recrutement de BOE d'au moins 6% avec **le recrutement de 140 contractuels BOE par an entre 2017 et 2019.**
L'objectif est fixé sur la base des recrutements pérennes du ministère et comptabilise les BOE recrutés selon l'art. 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. Les autres types de recrutements comme par concours, demeurent marginaux et ne seront pas soumis à cet objectif.
Le projet ne comprend pas spécifiquement de recrutement d'apprentis en situation de handicap, même si les efforts entrepris en ce sens seront poursuivis.
Les voies d'accès à la fonction publique ne permettent pas de recruter les apprentis à l'issue de leur formation. Ceux-ci peuvent en revanche candidater par les voies de droit commun (y compris la voie contractuelle, sous réserve que des recrutements soient ouverts, s'ils sont en situation de handicap).

5. Maintien dans l'emploi

La politique ministérielle a pour principaux objectifs le soutien à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. C'est pourquoi, en matière de choix budgétaires, l'accent est mis principalement sur les aides versées pour améliorer les conditions de vie des agents en situation de handicap. De cette manière le MEF peut couvrir les demandes de ses agents comme l'illustre l'exécution de la convention 2014-2016.

BILAN DE LA CONVENTION 2014-2016

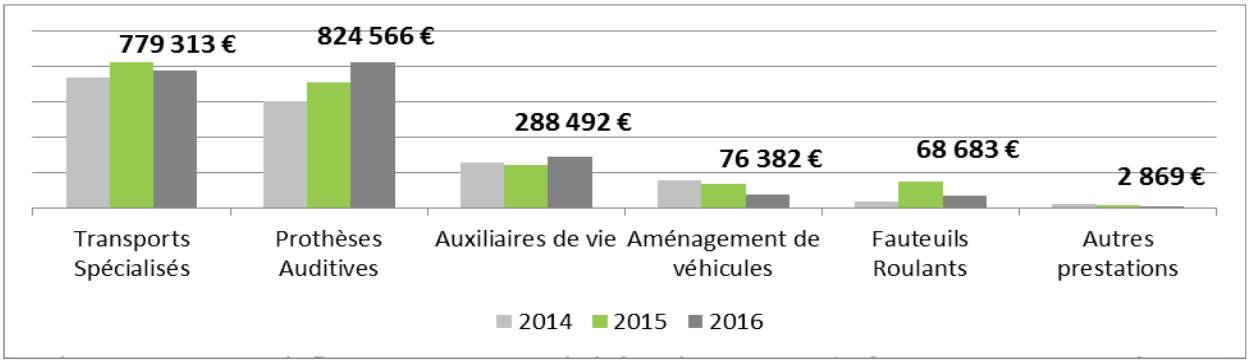
Typologie d'aides	Budget prévisionnel	DEPENSES	2014	2015	2016
Aides techniques et humaines (A)					
1 - Aménagement des postes de travail	2 032 184 €	1 426 593 €	570 421 €	441 575 €	414 596 €
2 - Adaptations postes de travail*	833 276 €	689 307 €	209 838 €	165 138 €	314 330 €
4 - Aides versées afin d'améliorer les conditions	3 805 868 €	5 922 528 €	1 807 263 €	2 074 960 €	2 040 305 €

de vie …					
5 - Actions de formation et d'information des agents handicapés	318 717 €	258 757 €	122 040 €	72 131 €	64 585 €
Action spécifiques "Accès à l'emploi" (A')					
6 - Dépenses relatives à l'apprentissage	910 000 €	81 936 €	- €	20 025 €	61 911 €
7 - Dispositif d'accompagnement (soutien médico-psy)	36 000 €	5 940 €	- €	5 940 €	- €
Actions de sensibilisation et de formation des acteurs (B)					
11 - Actions de communication et sensibilisation	42 000 €	4 508 €	2 430 €	768 €	1 310 €
Total des dépenses pouvant être financées par le FIPHFP	**7 978 045 €**	**8 389 567 €**	**2 711 993 €**	**2 780 538 €**	**2 897 037 €**

**Travaux immobiliers < 15 000€*

Détail des prestations versées aux agents des ministères par la CRIPH entre 2014 et 2016*

*Cf. supra, «4. Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie… »



médecins de prévention, à partir du printemps 2016. A ce titre, le nombre d'agents bénéficiant de bilan de maintien dans l'emploi est encore peu élevé : 4 dossiers (1 à l'INSEE et 3 à la DGFiP) de demande de financement de bilan de maintien dans l'emploi ont été déposés à la CRIPH. Les médecins ont été plusieurs fois confrontés au refus de l'agent de bénéficier de ce protocole. Ceci explique la faible mobilisation de crédits prévus dans le cadre du dispositif de soutien médico-psychologique. Toutefois, ce dispositif est maintenu pour l'avenir.

Les difficultés de recrutement d'apprentis décrites *supra* expliquent la faible mobilisation des crédits prévus à cet effet.

A l'inverse, les dépenses d'aide à l'acquisition de prothèses auditives ont connu une consommation beaucoup plus importante que les crédits prévus initialement. En 2013, une étude relevait que 85% des malentendants n'étaient pas encore appareillés (Annexe 1). Le phénomène de rattrapage du déficit d'équipement ainsi que la hausse de l'âge moyen des agents du ministère peuvent expliquer ce dépassement budgétaire conséquent.

L'aide au transport domicile/travail connait également un dépassement budgétaire important qui peut s'expliquer par le recrutement de nouveaux agents nécessitant ce type de prestations mais également par l'aggravation de pathologie (sclérose en plaques,...) d'agents nécessitant le recours à cette aide.

	2015	2016
Types de prestations	Nombre d'agents aidés	Nombre d'agents aidés
Prothèses auditives	395	467
Transports spécialisés	119	123
Aménagements spécifiques de véhicule	35	18

Boîtes de vitesse automatique	30	17
Auxiliaires de vie	26	26
Fauteuils roulants	24	23
Prothèses orthopédiques	4	1
Autres	4	
TOTAL	637	675

Le médecin de prévention est l'acteur central du dispositif de maintien des agents en poste. Il est averti dès le recrutement d'une personne en situation de handicap ou dès la survenue d'une situation de handicap dans la vie professionnelle d'un agent. Il est le conseiller de l'administration et des agents pour l'adaptation à la physiologie humaine des postes de travail, des techniques et des rythmes de travail.
A partir de son analyse de la situation, il propose les mesures adéquates en collaboration avec le correspondant handicap, les managers et les services de ressources humaines et le cas échéant, le service d'assistant social.
Il n'existe pas au sein du MEF de dispositif généralisé spécifique au maintien des agents en poste néanmoins, un dispositif spécifique est déployé lors de l'arrivée des nouveaux agents handicapés recrutés. Par ailleurs, ces derniers rencontrent un médecin de prévention entre la signature de leur contrat et leur arrivée dans les différentes écoles de formation du ministère. .
Enfin, depuis 2016, un « dispositif spécifique d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap psychique, cognitif ou mental reconnu », fruit du travail collaboratif des médecins de prévention du MEF et de la CRIPH, a été généralisé à l'ensemble du ministère.
Le MEF ne dispose pas de procédure spécifique d'identification des personnes en restriction d'aptitude.
Les personnes en restriction d'aptitude sont identifiées par les services RH, et éventuellement prises en charge par la CRIPH au titre du handicap au moment où leur demande est transmise par les médecins de prévention, par l'intermédiaire des demandes remontant pour des besoins d'aménagement de poste[1].
Afin de mettre en œuvre les dispositions de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, il a été décidé, lors du CHSCT ministériel du 3 décembre 2009, d'élaborer un premier plan ministériel pluriannuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.
À partir du bilan de celui-ci, le deuxième plan SSCT 2016-2019 est l'occasion de franchir une nouvelle étape. Présenté en CHSCT et CT ministériels en février et avril 2016, ce plan comporte deux enjeux stratégiques principaux qui se déclinent au travers de cinq objectifs.
Le premier enjeu vise à mettre en place une approche systémique permettant la prise en compte, en amont des décisions, des enjeux de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans tous les aspects du travail, afin que ces enjeux soient partagés par tous.
Le deuxième enjeu stratégique est de mieux prévenir les risques en amont de leur survenance tout en développant les actions de prévention de la désinsertion professionnelle et d'accompagnement des agents ayant subi des atteintes à leur santé.
Cette politique est de nature à prévenir la survenue de situations invalidantes.
Un bilan de l'avancement des actions contenues dans ce plan sera réalisé chaque année en CHSCT ministériel.
Plusieurs métiers qui présentent des contraintes qui les rendent plus difficilement accessibles à certains types de handicap ont, en effet, été identifiés.
Ainsi, les agents de la branche de surveillance des Douanes, porteurs d'armes, doivent remplir des conditions d'aptitude physique qui rendent statutairement[2] ces postes inaccessibles aux agents BOE.
Les agents exerçant ces métiers font l'objet d'un suivi particulier.

1 *Article 26 du décret n°82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*

2

Les personnes ayant besoin d'un aménagement de poste sont identifiées au moment où leur situation est prise en charge par les médecins de prévention, qui définissent les besoins d'aménagement de poste.
Les dispositifs de reconversion ou de reclassement au sein du ministère sont pilotés par les services RH, qui sollicitent si besoin le comité médical et le comité de réforme.
La procédure de reclassement, très peu employée, est notamment mis en œuvre pour des métiers spécifiques tels que géomètres, assistant de service social ou agents de la branche « Surveillance » des Douanes.
La diversité des métiers du ministère permet souvent de répondre à des besoins de maintien dans l'emploi, en proposant des changements de poste ou d'affectation.
Le service de la médecine de prévention en collaboration avec la délégation à la Diversité et à l'égalité professionnelle a élaboré un « Guide du retour au travail après longue maladie »(en pièce jointe). Il s'agit d'un dispositif mis en œuvre afin de préparer le retour des agents après de longues absences professionnelles.
Il n'existe pas au sein du ministère de parcours spécifique, de formation à destination des personnes en situation de reconversion.
Pour autant, des parcours sont mis en place au cas par cas, en tant que de besoin.
Dans un ministère de plus de 140 000 agents, l'identification de ces situations favorables ne peut pas être effectuée au niveau national car ces dernières dépendent à la fois de l'activité des services, et de nombreux facteurs individuels : de la pathologie de l'agent, de la volonté et des capacités restantes de celui-ci, de la durée de l'absence, ainsi que des possibilités d'aménagement du poste envisagé.
Cette identification est réalisée au plus près des besoins de l'agent. L'administration s'efforce dans la mesure du possible, et si l'agent le souhaite, de lui permettre d'exercer son activité professionnelle dans son ancienne affectation ou au plus proche de cette dernière.

6. Communication, formation, information et sensibilisation

Porter des actions de communication, d'information et de sensibilisation relatives à la question du handicap, est une volonté ministérielle constante de la structure dédiée au handicap, la CRIPH, et rentre dans ses attributions.
Au niveau national, la CRIPH s'associe aux différents services du ministère : service de la communication du ministère (SIRCOM), de la formation (IGPDE), directions, médecins de prévention, écoles du ministère, éventuellement en lien avec une association ou une mutuelle, par exemple.

6.1. Formation

En matière de formation des cadres, en cohérence avec les priorités interministérielles de la formation, le ministère propose depuis un an, dans le cadre de l'IGPDE, une formation relative à l'intégration des agents en situation de handicap à destination des managers.

Au niveau national

En matière de formation des agents en relation avec les agents en situation de handicap, la CRIPH organise tous les ans en collaboration avec l'IGPDE, 4 à 5 sessions de formation de 2 jours à destination des correspondants handicap locaux, des agents de prévention, mais également des assistantes de service sociale, des médecins de préventions et des responsables RH, en la présence à chaque session, d'un représentant des organisations syndicales ministérielles.

Ainsi, entre 2001 et 2017, 58 sessions ont été réalisées, accueillant 1 033 personnes majoritairement issues du MEF mais également du FIPHFP, de la Cour des comptes, des ministères de la défense, de l'intérieur ou de la justice, de l'INPI, de l'INRA, …
En 2016, une ergonome spécialisée dans l'insertion des agents souffrant de handicap psychique a intégré l'équipe de formation. Son expertise dans les pratiques d'aménagement de poste constitue une valeur ajoutée certaine à la formation dispensée.

Exemple de la direction générale des douanes et droits indirects - DGDDI

Une formation des managers primo accédants

Dans le cadre de la lutte contre les discriminations, il est dispensé à tous les primo accédants à la fonction d'encadrant une formation comportant un volet de mise en situation d'accueil d'une personne en situation de handicap. L'objectif est prioritairement de développer les bons réflexes et les bonnes pratiques tant vis à vis de la personne accueillie que du collectif de travail en vue d'une insertion réussie.

Formation des correspondants handicap DGDDI

Les correspondants de la DGDDI bénéficient de formations spécifiques sur le handicap :
Les correspondants sociaux/handicap nouvellement nommés participent systématiquement, généralement dès leur prise de poste, à la formation dispensée par la CRIPH, sous l'égide de l'IGPDE. Ainsi, en 2016, 8 correspondants sociaux/handicap ont été formés. Ils suivent également une formation initiale afin d'exercer au mieux leurs nouvelles fonctions. Des responsables de la CRIPH et de l'APAHF interviennent au cours de cette formation.

6.2. Communication

La communication interne repose essentiellement sur le site intranet de la CRIPH ou sur les intranets des différentes directions du MEF et via l'intranet inter directionnel *Alizé*.
Ainsi, une présentation de la politique du ministère au regard du handicap dans le cadre d'une interview de la déléguée ministérielle au handicap et du chef du secteur de la CRIPH a été réalisée sur la plateforme d'information en continu des agents du ministère des finances.

http://lessentiel.finances.gouv.fr/enjeux/quelle-politique-handicap-pour-le-mef

Chaque année, lors de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées, le ministère mène, en interne, une action de communication afin de promouvoir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.
En 2015, deux ESAT sont venus présenter leurs activités au sein de la cafétéria de Bercy. L'objectif était de mettre en valeur les réalisations économiques du secteur protégé dans le sein du ministère chargé de l'économie solidaire. Cette journée de communication a permis de démontrer une nouvelle fois l'attachement des ministères économiques et financiers à l'insertion professionnelle et économique des personnes en situation de handicap.

L'ESAT TRAIT D'UNION est un établissement basé à Saint-Mandé (94) qui permet à des personnes de 20 à 60 ans en situation de handicap (visuel, mental, psychique) d'accéder à une vie professionnelle et de bénéficier d'un accompagnement socio-éducatif favorisant leur épanouissement personnel et leur intégration sociale.
Des activités professionnelles en ateliers sont proposées et adaptées en fonction des capacités de chacun :
- prestations hôtelières : gestion de location de salles de réunions, d'un gite-relais proposant 10 chambres, d'un self l'Escale et d'un restaurant Côté Cour.
- artisanat : paillage et cannage de mobiliers et de petite menuiserie
- sous-traitance : façonnage, divers conditionnement, mise sous pli ...

Animation proposée : Exposition de deux châssis pailles et deux châssis cannés dont un en cours de fabrication. Cela permettra à un travailleur handicapé, assisté de son moniteur si besoin, d'expliquer les différentes étapes du cannage et du paillage.

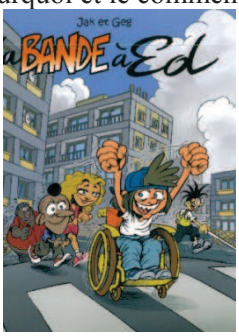
Des flyers consacrés aux différentes activités de l'ESAT ont été à la disposition du public.

L'ESAT Ménilmontant accueille 153 travailleurs en situation de handicap mental et psychique afin de développer leurs capacités d'intégration par le travail. Il les accompagne lors de leur évolution professionnelle et personnelle à travers des projets personnalisés, qui fixent les objectifs de travail et de vie quotidienne.
L'ESAT Ménilmontant a construit son identité sur le travail artistique et artisanal, qui représente aujourd'hui encore une forte partie de l'activité. Il possède un important pôle artistique réputé dans le monde de l'art Brut, des ateliers métiers comme la menuiserie, la couture et la rénovation, un pôle conditionnement ainsi que des services généraux.

Animations proposées : exposition vente de produits réalisés en ESAT (Alimentaire, poterie, ébénisterie, encadrement, …) et dégustation de produits sucrés réalisés en ESAT par des personnes en situation de handicap (biscuits, confitures, jus de fruits, miels).

® Photos : ESAT Ménilmontant

Pour l'occasion, ces ESAT étaient accompagnés au sein du site de Bercy par Georges GRARD, alias « GEG », auteur de plus d'une vingtaine de bandes dessinées. Voici quelques années, en tant qu'instituteur, il reçoit un jeune homme en situation de handicap dans sa classe qui lui dit : « On parle beaucoup de nous mais on ne nous montre jamais ». C'est alors qu'il invente ED, personnage de bande dessinée en fauteuil roulant (4 albums).
Cet auteur a déjà participé en 2008 à une journée handicap organisée au CASC par la CRIPH.
Animations proposées : Expliquer le pourquoi et le comment de la création du personnage ED



En 2016, une sensibilisation à la langue des signes française (LSF) a été proposée aux agents du site de Bercy. Celle-ci a pris la forme de vidéos de démonstration réalisées par un interprète LSF et diffusées sur les points TV du site de Bercy et sur l'intranet (15 000 agents touchés). Ces démonstrations ont ensuite été reprises sur le site de la CRIPH et de l'INSEE.

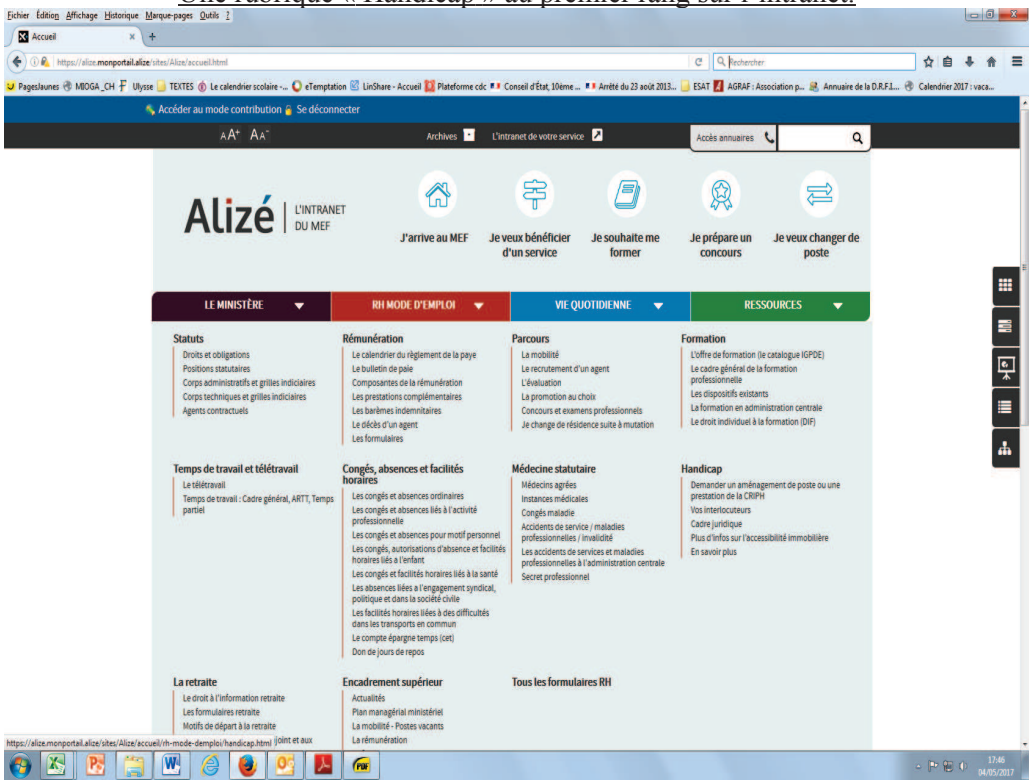
http://lessentiel.finances.gouv.fr/initiatives/initiez-vous-la-langue-des-signes

La participation du ministère à divers salons de l'emploi, comme le salon Paris pour l'emploi, place de la concorde, le salon 'Handicap', est l'occasion de communiquer auprès de personnes en situation de handicap sur les possibilités d'intégrer la fonction publique d'Etat. Cette présence permet de mettre en valeur la politique active du ministère en matière de recrutement.
Par ailleurs, la CRIPH s'est déplacée au sein de l'école régionale de Lille/Loos pour déficients visuels, afin de présenter la politique d'insertion des personnes non et mal voyantes, au sein du MEF. Cette visite a été suivie de l'accueil de ces élèves sur le site de Bercy. Ces rencontres s'inscrivent dans le cadre du projet pédagogique de l'école qui vise à découvrir les institutions de l'Etat ainsi que découvrir des exemples d'insertion professionnelle de personnes non ou malvoyantes dans la vie active. Ces échanges ont été l'occasion de leur présenter les modalités de recrutements du ministère et de rencontrer des agents non-voyants du ministère.
Ce partenariat a vocation à se renouveler tous les 3 ans.
Chaque année, la CRIPH présente au public, la politique handicap du ministère lors des journées du patrimoine.
Le renouvellement de la convention entre le FIPHFP et le MEF, sera présenté aux organisations syndicales lors du groupe de travail annuel dédié au handicap.
Lorsque la convention sera signée une communication sur l'intranet du ministère est prévue, ces éléments figureront également au bilan social ministériel 2017.
Des actions de communication sont menées au niveau local soit par les correspondants handicap, soit dans le cadre d'action de CHS ou de l'action sociale sans qu'il soit possible de les identifier et de les recenser de manière exhaustive.
À l'INSEE, le protocole pour l'insertion des personnes en situation de handicap est disponible sur l'intranet ; son actualisation, le guide de mise en œuvre du protocole a été diffusé à l'ensemble des agents en septembre 2015. Un livret d'accueil à destination des agents en situation de handicap est également sur l'intranet. Il fait partie des documents remis à tout nouveau agent lors de la réunion d'accueil dans son établissement.

6.3. Information et sensibilisation

L'information sur les démarches déclarations et possibilités d'interventions et la disponibilité des aides permettant le maintien dans l'emploi est à la disposition des agents concernés soit en ligne sur le site intranet du MEF soit via le réseau des correspondants handicap (voir point 2.3).

Une rubrique « Handicap » au premier rang sur l'intranet.



A l'INSEE, lors des journées bisannuelles d'études des correspondants sociaux (formation sur 2 jours et demi au cours de laquelle l'ensemble des correspondants sociaux/handicap est réuni), un thème relatif au handicap est à chaque fois abordé. Ainsi, lors des journées bisannuelles d'études, organisées en 2016, deux représentantes de l'union nationale des familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychique (UNAFAM) sont intervenues pour une sensibilisation sur le handicap psychique. Ces journées donnent également lieu à la présentation des politiques de diversité et de lutte contre les discriminations avec un focus sur la thématique du handicap. La sous-direction RH leur rappelle notamment à cette occasion leur rôle d'alerte vis-à-vis des situations individuelles sensibles.
Au niveau local, chaque année, l'Insee apporte son concours à la célébration de la journée internationale des personnes en situation de handicap (3 décembre) par des actions de sensibilisation dans ses établissements.

À la DGFiP, la CRIPH intervient tous les ans dans les écoles du MEF. Ainsi, au moment de l'accueil à l'école nationale des finances publics-ENFIP des stagiaires en situation de handicap (BOE) recrutés par la voie du concours ou par la voie contractuelle, la CRIPH assure une demi-journée de formation sur le thème du handicap et de la présentation des démarches à suivre pour bénéficier des aménagements de poste et prestations existantes.
Par ailleurs, **les médecins de prévention** reçoivent systématiquement avant l'installation sur leur poste de travail les agents stagiaires BOE afin de définir les aménagements de poste et les prestations dont ils auront besoin pour l'avenir.
Enfin, l'association APAHF assure le relais de ces différents dispositifs de manière plus informelle.
Les cadres A et les attachés issus des IRA intégrant le ministère bénéficient d'une présentation des actions de la CRIPH lors de leur prise de poste au mois de septembre chaque année.

Les correspondants handicap locaux de la DGDDI et de la DGFIP bénéficient chaque année d'une information ciblée sur le recrutement, les actions de maintien dans l'emploi dont notamment les prestations d'aménagement de poste. Il en est de même pour les correspondants de l'INSEE, réunis annuellement dans le cadre de l'animation de réseau.
En matière de recrutement, la CRIPH édite une plaquette sur les modalités de recrutements à destination des personnes en situation de handicap, diffusée lors des salons de recrutement.
Son site intranet est une source d'informations à destination des agents du MEF mais aussi de tous les acteurs concernés par le handicap. Il met à disposition de chacun, un annuaire des différents acteurs du handicap : correspondants handicap, médecins, assistants sociaux, inspecteurs SST.
Il présente l'ensemble des dispositifs d'aides existant au sein du MEF ainsi que les documents nécessaires à leur sollicitation (formulaires de demandes de prestations, conditions d'obtention).
Au niveau national, la CRIPH participe à l'assemblée générale et à la journée d'études de l'Association APAHF, Association Pour l'Aide au Handicap au sein du ministère des Finances.
En matière de sensibilisation, plusieurs conférences ont été organisées au sein de Bercy, par les services de l'action sociale, traitant notamment de la DMLA (Dégénérescence maculaire liée à l'Âge) et autres pathologies de la rétine ou du sommeil comme source d'équilibre et de santé.
En 2016, une sensibilisation des acteurs informatiques à l'accessibilité numérique a été organisée en collaboration avec la fédération des aveugles de France. L'objectif était de sensibiliser les acteurs informatiques aux enjeux de l'accessibilité numérique, de présenter les pratiques des services informatiques directionnels ainsi que de mutualiser les compétences acquises et savoir-faire par la création d'un réseau de autours de l'accessibilité numérique.
http://lessentiel.finances.gouv.fr/initiatives/laccessibilite-numerique-un-enjeu-pour-tous
La mise en place de l'obligation de détention de la RQTH comme préalable aux aides financées par le FIPHFP à compter de 2017 nécessite la mise en place d'actions de communication à destination des agents, notamment auprès des agents porteurs de prothèses auditives.
Afin de sensibiliser davantage les agents de Bercy à l'économie solidaire et sa valeur ajoutée dans l'économie nationale, la CRIPH envisage de pérenniser la participation d'ESAT aux manifestations organisées au sein du ministère (marché de noël, semaine de la gastronomie,…).
Les SAMETH sont plus spécialement sollicités pour des besoins d'expertise sur des cas particulier d'aménagement de poste en liaison avec les médecins de prévention, les managers et les correspondants handicap. Ils ont également participé à une réunion de sensibilisation à l'Insee de Caen.

7. Innovation

Dans le prolongement de l'organisation, en novembre 2016, de la 1ère rencontre ministérielle autour de l'accessibilité numérique, le ministère souhaite renforcer la sensibilisation des acteurs informatiques aux enjeux numériques.

Par ex ormations « accessibilité numéri
A l'heu)A (Maître d'ouvrage) et MOE (nodules de formation, ad hoc pr encontrent pas le succès escomp
Le con formés, à l'accessibilité numéri

Par ailleurs, en ce qui concerne l'utilisation des outils bureautiques par l'ensemble des agents du MEF il est constaté que peu d'agents connaissent le bon usage des règles de création d'un document accessible aux agents en situation de handicap avec un logiciel de tableur ou de traitement de texte.
Il est donc prévu au sein de l'organisme de formation du ministère (IGPDE), en association avec la CRIPH, d'intégrer de manière systématique, des modules d'accessibilité au cœur des sessions dédiées aux informaticiens. Parallèlement, L'IGPDE, dans le cadre de son plan numérique, projette d'intégrer des modules de création de documents accessibles dans les formations bureautiques à destination de l'ensemble des agents du ministère, à compter de 2018.
La dimension innovante de ce projet réside principalement dans la volonté d'appréhender globalement le problème de sensibilisation des agents, producteurs de documents numériques et des acteurs informatiques, producteurs des sites et applications du ministère.
Ces actions sont menées en interne sans aide de partenaires extérieurs à ce stade, toutefois, ce travail est réalisé dans le cadre plus général établi par la DINSIC.
Ce dispositif s'inscrit dans un cadre large, allant au-delà du recrutement.
Les actions proposées ont pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des agents mal ou non-voyants au sein du MEF en créant un environnement favorable à leur projet professionnel qui leur permettra de favoriser leur autonomie au travail ainsi que leur mobilité fonctionnelle.
Ce dispositif est par ailleurs, transposable à l'ensemble des employeurs publics confrontés aux enjeux de l'accessibilité numérique et de l'insertion professionnelle de leurs agents non et mal voyants.
Ces modules intégrés durablement dans les formations des agents et des acteurs informatiques sont destinés à sensibiliser pour modifier les habitudes numériques des agents sur le long terme. Le dispositif n'est donc pas évaluable en termes d'efficacité immédiate directement mesurable. Pour autant, il doit concourir à l'amélioration de l'accessibilité des sites et applications réalisés au sein du Ministère.
L'IGPDE bénéficie du certificat de qualité ISO 9001, à cet effet, les bénéficiaires évaluent de manière permanente les formations dispensées sur le fond ainsi que sur la forme de l'enseignement apporté. Ce dispositif permettra d'avoir un premier retour sur les formations de la part des agents et de leurs responsables (maîtres d'ouvrage…).

8. Indicateurs

Le ministère de l'économie et des finances réalise un reporting régulier sur sa politique RH dans le cadre de son bilan social, et produit des informations complémentaires dans le cadre de la politique de diversité et d'égalité professionnelle.
Toutefois, il rencontre des difficultés identiques aux autres ministères pour suivre les indicateurs décrits ci-dessous.
En effet, les informations relatives aux agents en situation de handicap sont gérées au niveau local, et sont rarement présentes au sein des SIRH, ce qui rend très difficile un recoupement entre les informations RH disponibles et la situation des agents en termes de handicap. Cette situation pourra être améliorée à terme dans le cadre du déploiement du SIRH ministériel SIRHIUS, dont le déploiement est en cours. En particulier, SIRHIUS ne gère pas encore les agents de la DGFiP (75% des effectifs du ministère).

~~8.1.~~ "Indicateur 1 : Suivi des promotions, nombre de promotions d'agents en situation de handicap comparée à l'évolution sur la même période du nombre de promotions rapporté aux effectifs totaux"

Les agents handicapés intègrent les voies de promotion tout au long de leur carrière sans mention obligatoire de leur handicap, au cours de présentations aux épreuves de sélection. Dans ces conditions, la production de cette statistique ne s'avère pas possible.

~~8.2.~~ "Indicateur 2 : suivi des mobilités, nombre de mobilités d'agents en situation de handicap comparée à l'évolution sur la même période du nombre de mobilités rapporté aux effectifs totaux"

Sur le plan méthodologique, les informations relatives à la mobilité, fonctionnelle notamment, ne sont pas toujours retranscrites dans les SIRH, ce qui rend difficile une évaluation exhaustive de la mobilité.
La mobilité fonctionnelle des agents BOE ne peut être mesurée aux mêmes motifs que le suivi des promotions des BOE (cf. *supra*).
Produire un indicateur quantitatif sur la mobilité géographique des agents handicapés se heurte aux mêmes difficultés. A noter que les agents en situation de handicap bénéficient d'un droit de mutation prioritaire[3].

~~8.3.~~ "Indicateur 3 : suivi des mises en retraite pour invalidité, nombre de mises à la retraite d'agents pour invalidité"

Cet indicateur, suivi dans le cadre du bilan social ministériel, est restituable sans possibilité d'identifier les agents handicapés dans cette catégorie. 205 agents ont été recensés en 2015.

~~8.4.~~ "Indicateur 4 : suivi de l'accès aux formations, Nombre de départs en formation par agents BOE permanents +Comparé au nombre de départs en formation par agents permanents"

Ces données ne peuvent être restituées pour les mêmes motifs évoqués précédemment : l'absence d'identification des agents BOE dans les SIRH.
A noter toutefois que le ministère organise tous les trois ans une enquête auprès des « exclus de la formation » (*ie* agents n'ayant pas suivi d'action de formation continue, hors préparation aux concours, au cours des trois années passées). Dans ce cadre, les agents peuvent s'exprimer sur les raisons pour lesquelles ils n'ont pas suivi d'action de formation (leur anonymat est préservé dans le cadre de l'enquête). Dans le cadre de la dernière enquête, 2.3% des agents ont fait état de « difficultés à se déplacer » (toutes causes confondues), et la non-accessibilité des locaux pour les personnes en situation de handicap vient en dernier parmi les causes citées, avec un « score » proche de zéro.

En revanche, le MEF se propose de suivre et de restituer annuellement au FIPHFP les indicateurs optionnels suivants issus du tableau récapitulatif des décisions prises par votre commission d'évaluation du 19/04/2017 :

THEME	AXE STRATEGIQUE FIPHFP	Indicateurs retenus
MAINTIEN DANS L'EMPLOI	*FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI*	Taux d'agents mis en disponibilité d'office pour raison de santé
INSERTION / RECRUTEMENT		Nombre de BOE recrutés sur contrats pérennes / Nombre de recrutements totaux sur contrats pérennes
FORMATION	*SENSIBILISATION*	Pour les formations liées au sujet du handicap (sensibilisation…) : Nombre de sessions prévues / Nombre de sessions réalisées

3 *Article 60 de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat*

9. Accessibilité

9.1. L'accessibilité des bâtiments

Le MEF est utilisateur en tant que propriétaire, locataire ou occupant à titre gratuit, de plusieurs centaines de bâtiments sur l'ensemble du territoire national. A ce titre, la responsabilité d'entretien et de mises aux normes reste partagée entre plusieurs acteurs. C'est pourquoi, il n'existe pas de programmes exhaustifs et harmonisés d'audits des bâtiments occupés par les services du ministère.
Cependant, dans le cadre de leur plan d'action, les Inspecteurs santé sécurité au travail (ISST), réalisent des visites annuelles d'inspection des bâtiments au cours desquelles ils établissent un diagnostic d'accessibilité aussi bien au niveau de l'accès du public que celui des agents handicapés en activité sur le site. Par ces visites régulières, la mise en accessibilité des bâtiments se fait au fil de l'eau en fonction des priorités dégagées par les ISST.
Des efforts conséquents ont été mis en œuvre pour permettre l'adaptation des locaux aux personnes en situation de handicap, notamment pour les personnes à mobilité réduite. Cependant, tous les types de handicap ne sont pas pris en compte : par exemple, en 2015, sur 379 observations relevées par les ISST, 162 concernent la non prise en compte de toutes les formes de handicap (absence de balise sonore à l'entrée des bâtiments, de boucle magnétique aux accueils, de balisage visuel, de bande d'éveil à la vigilance, de nez-de-marches et de contremarches contrastées). Par ailleurs, de nombreux sites encore ne comportent pas de sanitaires aménagés pour personnes en situation de handicap.

Non conformités détectées par les ISST

	2013		2014		2015	
Défaut d'accessibilité / Accessibilité partielle pour les personnes en situation de handicap	124	1,60 %	128	1,73 %	**113**	**1,55 %**
Non aménagement des sanitaires pour les personnes en situation de handicap	75	0,96 %	50	0,68 %	**58**	**0,79 %**
Non prise en compte de toutes les formes de handicap (visuel, auditif, ...)	185	2,38 %	178	2,41 %	**162**	**2,22 %**
Autres	29	0,37 %	22	0,30 %	**46**	**0,63 %**
TOTAL	**413**	**5,32 %**	**378**	**5,12 %**	**379**	**5,19 %**

Pourcentage donné par rapport au nombre total de constatations (2013 : 7762 – 2014 : 7385 – 2015 : 7290)

(Source : rapport d'activité des ISST _2015)

Les Ad'ap sont recensés par les services immobiliers. Dès lors qu'ils ne bénéficient pas de financement de la part du FIPHFP, l'information sur ces programmes ne remonte pas jusqu'aux missions « Handicap » des directions.
Cependant, le ministère souhaite renforcer la sensibilité des ISST à la problématique de l'accessibilité des personnes handicapés aux bâtiments.
Ainsi, la participation de la CRIPH au séminaire annuel des inspecteurs santé et sécurité au travail du ministère, est l'occasion de renforcer la collaboration entre les deux secteurs afin de de mieux prendre en compte la problématique de l'accessibilité dans les projets de restructuration des directions.
Cet évènement permet de mettre l'accent sur le thème du handicap et de l'accessibilité, d'harmoniser les pratiques et de rappeler le rôle des différents acteurs de prévention dans ce domaine.
Le MEF bénéficie de l'enveloppe du FIPHFP dans le cadre du programme exceptionnel de mise en accessibilité des bâtiments, allouée en 2012.

Lors du CHSCT-M du 18 décembre 2012, la répartition de l'enveloppe de 2M€ allouée aux ministères a été décidée comme suit :

- 1,3M€ pour la DGFiP (correspondant aux actions prioritaires identifiées par la direction)
- 400k€ pour la DGDDI
- 140k€ pour l'administration centrale (correspondant aux demandes communiquées, déduction faite des opérations assimilables à de l'aménagement de poste)
- 115k€ pour l'INSEE (idem)

Parallèlement, des opérations relatives aux écoles et ne s'imputant pas sur l'enveloppe de 2M€ sont programmées.

ETAT D'AVANCEMENT DES PROJETS DE MISE EN ACCESSIBILITE IMMOBILIERE EN 2016

INSEE

La convention immobilière a été signée le 15/08/2013 avec le FIPHFP, et les travaux d'accessibilité prévus sur les 3 sites ont été réalisés :

- Direction régionale Languedoc-Roussillon à Montpellier, installation d'un appareil élévateur,
- Direction régionale Limousin à Limoges, réalisation d'une rampe d'accès,
- Direction régionale PACA à Marseille, aménagement de l'accès au parking.

Le FIPHFP a versé le montant prévu soit 107 700 €.

DGDDI

Les travaux de la mise en accessibilité du site de l'école de La Rochelle ont débuté en 2015 et se sont achever en 2016. Le FIPHFP a financé le projet à hauteur de 107 566 € sur un total de 391 000€.
S'agissant d'une école, ce projet n'a pas fait partie de l'enveloppe des 2M€.

Administration centrale

Trois projets ont été adoptés lors du CHSCT « C » du 25/09/2013 :

- Site de Chevaleret :

La prestation relative au maintien en position ouverte des portes coupe-feu de circulation, par la mise en place de détecteurs autonomes déclencheurs (DAD), a été réalisée. La mise en place des portes automatiques, qui avait été reportée pour cause de non-conformité du projet, s'est effectuée en 20 mai 2016.

- Site du bâtiment CIP Noisiel :

- Inserts vitrés dans les portes des passerelles des 3ème étage et 6ème étages entre les bâtiments Colbert et Necker, pour permettre notamment la visibilité pour les personnes en fauteuil roulant.

PROJETS 2017

Le MEF sollicitera un financement du FIPHFP dans le cadre de plusieurs projets inscrits dans les plans d'action des directions :

DGFiP

- Mise en accessibilité des sites des écoles des finances publiques de :
  - Noisiel
  - Toulouse
  - Clermont-Ferrand
- Mise en accessibilité de centres de finances publiques :
  - Mérignac
  - St Cloud

INSEE

- Mise en accessibilité du site de l'INSEE de Dijon.

L'engagement du ministère dans la mise aux normes d'accessibilité des bâtiments se traduit par le recours chaque année, plus important, à l'aide individuelle d'accessibilité aux postes de travail. Au sein du MEF, cette aide est conditionnée au rapport d'expertise d'un inspecteur santé et sécurité au travail qui peut être complété dans certains cas, d'un diagnostic accessibilité réalisée par un prestataire extérieur.
Cette dernière représente en moyenne 250 k€ par an et ainsi, 36 aménagements ont été réalisés dans ce cadre en 2016.

9.2. L'accessibilité numérique

Le MEF n'a pas réalisé de manière exhaustive, de diagnostic d'accessibilité numérique portant sur l'ensemble de ses applications et sites internes ou sur ses sites publics (impots.gouv.fr, portail du ministère de l'économie, portail de l'INSEE, ...).
Toutefois, les portails et sites du MEF respectent les normes d'accessibilité ou intègrent progressivement l'exigence d'accessibilité dans le cahier des charges des projets de nouvelles applications informatiques.

Ainsi, le nouveau portail « impots.gouv.fr » a été ouvert par la DGFIP dans le respect des normes d'accessibilité (déclaration accessibilité en ligne datée du 05/12/2016).
Le site « economie.gouv.fr » et ses pendants présentent une déclaration de conformité Accessibilité datée du 31/08/2016.

Le site « insee.fr » présente depuis le 26/10/2016 une page d'informations accessibilité.
Au sein de cette direction, la volonté de progresser en matière d'accessibilité du Web a été affichée dès 2004 par la Division conseil, assistance et méthodes pour les applications et les projets (Camap) avec la parution d'une note sur les critères d'accessibilité à destination des maîtres d'ouvrages et concepteurs de sites Web à l'INSEE, nationaux ou locaux. Dans ce cadre, la Camap a fait paraître, en juillet 2016, la deuxième version des « Recommandations à l'usage des développeurs et des statisticiens pour la prise en compte des critères d'accessibilité lors des phases de conception graphique et de développement de sites Web ». La pratique s'appuie sur des audits (menés ou pilotés par la Camap), des formations (externe ou menées par la Camap), des opérations de sensibilisation (menées par la Camap : 2 par an minimum).
Près de trente sites et applications ont été audités depuis 2006 à l'Insee.

Dans la continuité de la journée En 2016, une sensibilisation des acteurs informatiques à l'accessibilité numérique organisée en collaboration avec la fédération des aveugles de France, la délégation aux systèmes d'information (DSI) a sollicité le soutien financier de la Direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État (DINSIC), partenaire du FIPHFP, dans le but de lancer un audit d'accessibilité de l'application comptable Chorus formulaire.

Parallèlement, le ministère a porté son attention sur le système d'information RH « SIRHIUS » destiné à être déployé à l'ensemble du ministère. Un audit des principales fonctionnalités du portail 'agents' (pose de congés, badgeages,…) est prévu le 2nd trimestre 2017 afin de pouvoir corriger les dysfonctionnements éventuels ne permettant pas aux agents utilisant le clavier ou un lecteur d'écran de naviguer dans l'application.

Les logiciels libres LibreOffice et le lecteur d'écran (NVDA)

Au sein des ministères économiques et financiers, les agents non-voyants utilisent le lecteur d'écran Jaws compatible avec la suite bureautique Microsoft office (Excel, Word,…). Cependant, ce lecteur d'écran n'est pas compatible avec la suite bureautique Libre Office dont s'équipent actuellement les directions.

En 2015, un groupe de travail technique avec des représentants de la DINSIC, du ministère de l'économie et des finances et du ministère de l'Intérieur, s'est constitué avec comme objectif, la mise en accessibilité de logiciels libres, principalement la suite Libre Office avec le lecteur NVDA.

Le FIPHFP a donné son accord de principe pour une partition financière à ce projet sous réserve d'une mutualisation des actions réalisées. Depuis septembre 2016, le projet est porté au niveau interministériel par la DINSIC (service du premier ministre).